

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Le numéro d'identification du registre national

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin Social

Publication date:
2007

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2007, 'Le numéro d'identification du registre national: une donnée pas comme les autres' *Bulletin Social*, Numéro 374, p. 6.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Le numéro d'identification du registre national : une donnée pas comme les autres

L'employeur peut-il demander et conserver le numéro d'identification du registre national de ses employés et dans l'affirmative, dans quel cadre ?

Le numéro d'identification du registre national est une donnée à caractère personnel un peu à part qui fait l'objet d'une réglementation particulière. La loi du 8 août 1983 organisant un registre national des personnes physiques définit les possibilités d'accès au registre national. C'est dans ce cadre que son article 8, §2 dispose, de façon tout à fait générale, qu'il n'est pas possible de traiter le numéro d'identification du registre national sans y avoir été autorisé. L'article 13 de la loi prévoit par ailleurs que la violation de cette disposition est passible d'une peine d'emprisonnement de 8 jours à 1 an et d'une amende de 100 à 2.000 euros. Ce régime est donc plus restrictif que celui prévu par la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, qui a également pour vocation de régir le traitement de ce numéro dès lors qu'il s'agit d'une donnée à caractère personnel. Une des implications de cette loi est que l'employeur qui traite cette donnée doit en principe déclarer le traitement y afférent auprès de la Commission de la protection de la vie privée.

L'autorisation d'utiliser le numéro d'identification du registre national est octroyée par le comité sectoriel du registre national créé au sein de la Commission de la protection de la vie privée. Toutefois, ce comité n'est habilité à délivrer des autorisations qu'à certaines catégories de personnes et pour des finalités particulières. Ainsi, les entreprises privées ne peuvent éventuellement bénéficier d'une autorisation que dans l'hypothèse où cette donnée s'avère nécessaire à l'accomplissement de tâches d'intérêt général qui leur sont confiées par ou en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance, ou de tâches reconnues explicitement comme telles par le comité sectoriel précité, ou encore lorsqu'elles agissent en qualité de sous-traitants des autorités publiques belges et des organismes publics ou privés de droit belge pour autant qu'eux-mêmes soient susceptibles de se voir octroyer une autorisation.

Le régime d'autorisation mis en place par la loi est donc pour le moins restrictif. Pourtant, les entreprises qui disposent de cette donnée doivent être à même de le justifier par rapport à la législation en vigueur. D'ailleurs, dans son formulaire de notification des traitements de données, la Commission de la protection de la vie privée invite à indiquer si le traitement déclaré porte sur le numéro d'identification du registre national et, dans l'affirmative, sur quelle base légale.

Le traitement du numéro d'identification du registre national se justifie au regard de certaines dispositions relatives à la sécurité sociale. En effet, l'employeur peut, dans certaines circonstances, être tenu de fournir cette information à l'institution chargée de la perception des cotisations de sécurité sociale, et ce en dehors du régime des autorisations. Ainsi, en vertu de l'arti-

cle 4, 2° de l'arrêté royal instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, l'employeur est obligé de traiter le numéro d'identification à la sécurité sociale du travailleur. Or, ce numéro correspond au numéro d'identification du registre national s'il s'agit d'un assuré social repris dans ledit registre, comme il résulte de l'article 1, 4° de l'arrêté royal portant des mesures en vue d'instaurer une carte d'identité sociale à l'usage de tous les assurés sociaux, en application des articles 38, 40, 41 et 49 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

En dehors de cette hypothèse d'utilisation, l'employeur doit donc veiller à ne pas recueillir ni conserver le numéro d'identification du registre national, à moins qu'il puisse se fonder sur une autorisation ad hoc.

■ Karen Rosier

Assistante à la faculté de droit des FUNDP
et chercheuse au CRID
Avocat au barreau de Namur

¹ Voy. cependant les exceptions à l'obligation de déclaration pour les traitements relatifs à l'administration des salaires et de la gestion du personnel (art. 51 et 52 de l'A.R. du 13 février 2001 portant exécution de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel).

Les protections contre le licenciement (suite)

Caractéristiques communes de la protection légale contre le licenciement

Les mécanismes légaux de protection contre le licenciement présentent généralement des caractéristiques communes que nous allons examiner.

Tout d'abord, la période de protection est généralement limitée dans le temps. Il s'agit de protéger le travailleur

- pendant le temps nécessaire à l'exercice de son droit (ex. : droit à une interruption de carrière) ou
- pendant une période où le législateur estime qu'il est davantage susceptible de faire l'objet d'un licenciement (grossesse et congé de maternité) ou enfin
- parce qu'il a déposé une plainte à l'encontre de son employeur (procédure contre la discrimination ou le harcèlement).

A l'issue de la période protégée, la protection prend fin et le travailleur pourra, à l'instar de n'importe quel autre travailleur être licencié moyennant les règles applicables au licenciement (notification d'un délai de préavis ou paiement d'une indemnité).

Cette période est variable d'une protection à l'autre et peut ainsi durer plusieurs années (ex. : le temps du mandat des représentants au Conseil d'entreprise ou au CCPT).

En général, il suffit au travailleur d'apporter la preuve de la date de son licenciement lorsque celui-ci intervient pendant la période de protection¹. La détermination des périodes de protection n'est cependant pas toujours aisée² et les conséquences sur le plan de la protection sont parfois étonnantes³. Ainsi, la Cour du travail de Gand a reproché à un employeur de ne pas avoir invoqué plus tôt, soit avant la période de protection, les motifs étrangers à savoir l'insuffisance de rendement, la paresse et l'inefficacité⁴. A l'inverse, la Cour du travail de Bruxelles a tiré argument du moment du licenciement, intervenu 2 jours avant la fin de la période de protection mais portant une date postérieure à l'échéance de la période de protection pour décider que celui-ci était justifié par des motifs étrangers à la grossesse⁵. De plus, ces mécanismes ouvrent parfois des périodes de protection occultes : ainsi lorsque le travailleur a, à l'insu de son employeur, déposé plainte du chef de discrimination conformément à la loi du 25 février 2003, ou encore le candidat aux élections sociales dès le 30e jour précédant la date de l'affichage de l'avis fixant la date des élections⁶.

■ Nathalie Hautenne

Substitut à l'auditorat du travail de Namur
et Dinant

¹ C. Trav. Liège, 7 février 1997, J.T.T., 1997, p. 396.

² Ainsi, concernant le congé-éducation : Trib. Trav. Bruxelles, 12 janvier 1989, J.L.M.B., 1990, p. 116 (la protection est due dès que le travailleur informe l'employeur de son intention de s'inscrire à une formation) ; Trib. Trav. Gand, 11 décembre 1992, R.D.S., 1993, p. 397 (la protection est due à partir du moment où le travailleur remet à son employeur la preuve de son inscription régulière) ; pour un refus du travailleur de reprendre son travail à l'issue du congé : C. Trav. Liège, 25 février 1995, Chron.D.S., 1997, 133, note.

³ La Cour du travail de Liège a refusé de voir une raison impérieuse ou suffisante dans un cas où un employeur avait mis fin au contrat de travail dans les 3 mois suivant la fin de l'interruption de carrière en invoquant à tort la démission implicite du travailleur qui n'avait pas repris le travail après s'être vu refuser une prolongation de son interruption de carrière.

⁴ C. Trav. Gand, 28 décembre 1994, J.T.T., 1995, p. 363.

⁵ C. Trav. Bruxelles, 16 juin 2004, inédit, R.G. n° 40.539 et 42.530.

⁶ Le travailleur qui a été licencié en violation de l'article 1bis, alinéa 2, de la loi du 10 juin 1952 ne peut être présenté comme candidat aux élections pour le comité de sécurité et d'hygiène que s'il a été licencié pendant la période commençant le 30^e jour qui précède l'affichage de l'avis fixant la date des élections, Cass., 25 janvier 1993, RG N° 9357.